

RINGKASAN SKRIPSI / NASKAH PUBLIKASI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ATAS
UPAH DAN JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA *OUTSOURCING*
DI PERTAMINA**



Disusun Oleh :

Vinsensius Noventus Tian Kusuma

NPM : 080509935

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kejurusan : Hukum Ekonomi dan Bisnis

UNIVERSITAS ATMAJAYA YOGYAKARTA

FAKULTAS HUKUM 2015

HALAMAN PERSETUJUAN
RINGKASAN SKRIPSI / NASKAH PUBLIKASI
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ATAS UPAH
DAN JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA *OUTSOURCING* DI PERTAMINA



Disusun Oleh :

Vinsensius Noventus Tian Kusuma

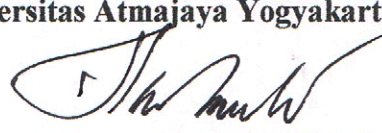
NPM	: 080509935
Program Studi	: Ilmu Hukum
Program Kejurusan	: Hukum Ekonomi dan Bisnis

Dosen Pembimbing:

Dr. Y. Sari Murti Widiyastuti, SH. M.Hum.


.....

Mengesahkan Dekan
Fakultas Hukum
Universitas Atmajaya Yogyakarta


Dr. G. Sri Nurhartanto, S.H.L.LM.

I. Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Atas Upah Dan Jaminan Sosial Bagi Pekerja *Outsourcing* di Pertamina.

II. Tian, Sari Murti

III. Ilmu Hukum / Fakultas Hukum / Universitas Atma Jaya Yogyakarta

IV. Abstract

Economic development and technology so fast that impact on competition which takes place very strict demands companies to give priority to demands and fulfill the desires of the market that requires speed and flexible response towards the fulfillment of consumer needs. A fast response to the market demands and customers this can determine the victories and defeats in the competition of business. Lately the company concerned with the things that accelerate the process for the sake of the efficiency and effectiveness of the company. One of the ways is by

turn over partly work to on one's side other pass through the services of a contractor or provider of workers/labourers or known by the term outsourcing. With the use of this outsourcing companies can pay more attention to the main activity of the company so that the company more competitive. But in fact, the practice of outsourcing raises problems, particularly concerning the protection of workers/labourers. Generally, workers/labourers outsourcing lower wages. Jurisdictional Social received minimal protection, and even the workers/workers of outsourcing is considered as factors of production.

This script examines whether it is true that the labor/workers be treated not in accordance with the applicable law in accordance with the labor laws in the absence of legal protection and legal certainty for workers/workers of outsourcing which is reviewed from the angle of employment law, namely UU No. 13 Year 2003. The research method is based on data collected from the library materials (secondary data) and field (primary data/basic data). Secondary data obtained through the study of librarianship, namely by collecting written materials related to the topics covered in the form of legislation, books, papers, research results, journals, magazines, the internet, and so on. While the primary data or data base of authors can from the field of PT. Pertamina Patra Niaga, which is the main source for the writing of this script, is obtained by interviewing the workers and seeing the work of workers in the field. From the results of the study authors found that the correct implementation of the practice of outsourcing is very detrimental to the worker/labor outsourcing, notwithstanding the implementation of outsourcing

has been regulated in the labor laws. This arises because of the vagueness of the formulation of the working relationship between employers and occupations, workers/providers of outsourcing labour.

Key word: Jurisdictional protection, Outsourcing

V. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan dalam dunia usaha yang semakin ketat, perusahaan berusaha menekan biaya produksi, antara lain dengan menghemat pengeluaran biaya sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan. Salah satu upaya tersebut adalah dengan melakukan sistem *outsourcing*. Sistem *outsourcing* dapat membantu perusahaan dalam melakukan efisiensi biaya produksi, bagi pemerintah merupakan salah satu alternatif pemecahan untuk menyediakan lapangan kerja sehingga mengurangi pengangguran serta membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Didalam penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan adalah bagian dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, hal ini ditujukan dalam rangka pembangunan manusia dan masyarakat Indonesia untuk meningkatkan harkat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual. Demikian pula pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan nyata, antara lain mencakup sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan lain sebagainya. Peranan Sumber Daya Manusia mempunyai arti yang sangat penting, karena jika dengan tidak adanya tenaga kerja atau karyawan yang

professional dan kompetitif, perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitasnya secara maksimal meskipun didukung dengan peralatan modern yang sudah tersedia. Melihat faktor dari Sumber Daya Manusia yang sangat pentingnya, peranan tenaga kerja atau karyawan dalam proses produksi hingga pemasaran diharapkan pekerja akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan. Melihat peranan dari pekerja sebagai Sumber Daya Manusia, maka perusahaan perlu mempunyai sikap peka bahwa tenaga kerja juga memerlukan penghargaan serta diakui keberadaannya, dan juga prestasi kerja yang mereka ciptakan dengan kerja keras disertai harga diri yang mereka miliki karena sumber daya manusia bukan mesin yang bisa menjalankan pekerjaannya dengan sendirinya atau tanpa apresiasi dari tempat atau perusahaan dia bekerja.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum upah dapat memberikan kerja pekerja?
2. Bagaimana perlindungan hukum jaminan sosial dapat memberikan rasa aman sehingga mempengaruhi kerja pekerja?

VI. Isi Makalah

Outsourcing adalah salah satu hasil samping dari *Business Process Reengineering* (BPR). BPR adalah perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh suatu perusahaan dalam proses pengelolaannya, bukan hanya sekedar melakukan perbaikan. BPR adalah pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat berlainan pendekatan lama yaitu *continuous improvement process*. BPR dilakukan

untuk memberikan respons atas perkembangan ekonomi secara global dan perkembangan teknologi yang demikian cepat sehingga berkembang persaingan yang bersifat global dan berlangsung sangat ketat.¹

Macam-macam *Outsourcing*

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan

Pengertian perjanjian pemborongan menurut Pasal 1601 b Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menyebut perjanjian pemborongan dengan pemborongan pekerjaan yakni sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu, sipemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan. Definisi tersebut kurang tepat karena menganggap perjanjian pemborongan adalah perjanjian sepihak karena pemborong hanya mempunyai kewajiban saja sedangkan yang memborongkan hanya memiliki hak saja. Oleh karena itu F.X. Djumialdji, SH memberikan suatu definisi yaitu: “Pemborongan pekerjaan adalah suatu persetujuan dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan, sedangkan pihak yang lain, yang memborong, mengikatkan diri untuk membayar suatu harga yang telah ditentukan”.²

Menurut Jumaedah semua syarat di atas bersifat kumulatif, sehingga apabila salah satu syarat tidak terpenuhi, maka bagian pekerjaan tersebut tidak dapat diserahkan pada perusahaan lain³

¹Sonhaji, *Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, hal 112

² Djumadi, *Hukum Perburuhan perjanjian Kerja* (Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 34

³ Jumaedah, *Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, 2004, hal 2

VII. Kesimpulan

Pemberian upah dan jaminan sosial pekerja *outsourcing* dalam menjalankan usaha *outsourcing* penyediaan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT peralatan Depot PT. Pertamina Patra Niaga, Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja belum seluruhnya sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Beberapa hal telah terpenuhi namun ada pula yang belum terpenuhi, yaitu:

a. sudah terpenuhi

1. Penyerahan pekerjaan penyediaan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT peralatan Depot PT. Pertamina Patra Niaga dilakukan dengan perjanjian kerja sama secara tertulis, sehingga memenuhi ketentuan Pasal 64 dan Pasal 65 ayat (1).

b. belum terpenuhi

1. Jam kerja yang diberlakukan bila dijumlah dalam 1 (satu) minggu jumlahnya adalah 45 (empat puluh lima) jam padahal dalam Pasal 77 ayat (2) maksimal jam kerja perminggu adalah 40 (empat puluh) jam.
2. Uang makan lembur tidak diberikan karena kurang dari 4 jam nyata pada hari-hari kerja. Hal ini melanggar pasal 77 ayat (2) yang telah mengatur bahwa total jam kerja nyata dalam seminggunya tidak boleh lebih dari 40 (empat puluh) jam. Dan ketentuan Waktu Kerja Lembur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (1) huruf b yaitu hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1(satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
3. Begitu juga dengan Ketentuan yang menyebutkan bahwa Khusus untuk tenaga shift tidak mendapat uang makan lembur

dan uang transport lembur apabila bekerja pada hari-hari libur resmi, tidak sesuai dengan ketentuan Waktu Kerja Lembur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (2) yang menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

4. Upah yang diberikan kepada tenaga kerja memang lebih besar dari standar UMR Kota D.I Yogyakarta berikut dengan tunjangan-tunjangan lain yang diberikan perusahaan, tapi upah tersebut masih dipotong oleh perusahaan, yang mengakibatkan upah tersebut tetap berada diposisi lebih rendah dari UMR kota D.I Yogyakarta.
5. Perlindungan sosial bagi tenaga kerja pemeriksaan Rutin NDT peralatan Depot Pertamina Patra Niaga Rewulu diberikan oleh perusahaan sebagaimana diatur dalam perjanjian, tapi dalam kenyataan perlindungan sosial tersebut tidak bisa memberikan perlindungan dan kesejahteraan yang maksimal, keanggotaan jamsostek bagi Perusahaan hanya dianggap sebagai persyaratan yang diperlukan dalam proses penagihan ke PT. Pertamina Patra Niaga Rewulu tanpa melihat manfaat yang diperoleh para pekerja dari keikutsertaannya dalam keanggotaan Jamsostek.

Dengan demikian Perlindungan Hukum bagi Pekerja Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Depot (Pekerja *outsourcing*) masih belum maksimal dan masing sangat lemah.

VIII. Daftar Pustaka

BUKU

Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan perjanjian Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta

Junaedah, 2004, *Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, 2004

MAKALAH

Sonhaji, Majalah Masalah-Masalah Hukum Vol. 36 No.2 April-Juni 2007, *Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang.

PERATURAN PERUNDANG UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

.

HALAMAN PERSETUJUAN

RINGKASAN SKRIPSI / NASKAH PUBLIKASI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ATAS UPAH
DAN JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA *OUTSOURCING* DI PERTAMINA**



Disusun Oleh :

Vinsensius Noventus Tian Kusuma

NPM : 080509935

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kejurusan : Hukum Ekonomi dan Bisnis

Dosen Pembimbing:

Dr. Y. Sari Murti Widiyastuti, SH. M.Hum.

.....

Mengesahkan Dekan

Fakultas Hukum

Universitas Atmajaya Yogyakarta

Dr. G. Sri Nurhartanto, S.H.L.LM.